



Dedit Formation // Remboursement d'une formation

Par **emtaseth**, le **15/02/2021** à **15:07**

Bonjour,

j'ai été envoyé en formation dans une entreprise cliente (EPS) dans les alarmes radio (Homiris) pour le compte de mon employeur (GSYSTEM) afin de faire une formation à la base tout simple mais en réalité horriblement stressante avec une pratique du délit de facièste sur un élevé parmi nous qui m'a profondément choqué mais passons . Mon employeur ne m'avait pas tout dit avant de partir en formation sur le poste et notamment qu'il y avait des couleurs à différencier sur le système d'alarme et sur le logiciel qui sert à l'installer et à faire la maintenance, je n'avais pas d'expérience en installation d'alarme seulement en vente et distribution, le problème c'est que je suis daltonien et cela me cause un handicap sérieux, je n'ai pas eu de visite médicale d'embauche alors qu'elle est stipulée sur le contrat de travail cela m'aurait été je le pense très utile car j'aurais appris ces points avant de me lancer mais apparemment peu importe car la clause de Dedit formation est incroyable car en plus de parler d'une formation très qualifiante alors qu'elle ne l'est pas, le fait d'arrêter ou de ne pas être certifié (oui le fait que vous ayez 14 de moyenne alors qu'ils imposent une moyenne de 15...) oblige le salarié à être remboursé, je pensais que cela n'était pas possible en période d'essai car à quoi bon faire une période d'essai ?

ayant arrêté ma période d'essai après la première semaine de formation mon employeur me demande le remboursement intégral de la formation soit plus de 1600 euros

je suis demandeur d'emploi non indemnisé, pas le droit au RSA , je suis sans rien et le fait d'avoir voulu travailler pour cette entreprise m'endette maintenant de ce montant.

Je ne pouvais pas exercer cette fonction à cause de mon daltonisme mais sans visite médicale d'embauche et sans information préalable de mon employeur lors d'un unique entretien très bref dans une galerie marchande..

Quand pensez-vous ?

Merci de votre réponse

Cordialement

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Par **P.M.**, le **15/02/2021** à **15:25**

Bonjour,

Vous avez donc signé la clause de dédit-formation avec le contrat de travail ou tout du moins avant le début de la formation...

Si la clause est valable elle est applicable aussi pendant la période d'essai même en cas de rupture par le salarié, pour être valable, elle ne concerne que la part financière qui reste à la charge l'employeur...

D'autre part, la visite d'information et de prévention doit être passée dans les 3 mois de l'embauche, sauf surveillance médicale particulière et peut même être reportée en raison de la crise sanitaire...

Par **emtaseth**, le **15/02/2021** à **15:30**

Merci de votre réponse

Je donne l'exemple suivant :

Au bout de plusieurs semaines, j'aurais été convoqué à la visite médicale on aurait mis en évidence mon daltonisme et donc mon incapacité a exercer cette fonction, on aurait pu faire alors faire joué quand meme cette clause ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **15/02/2021** à **16:12**

Vous ne répondez déjà pas pour savoir si vous avez signé la clause avant le début de la formation et sur le fait qu'elle reste à la charge de l'employeur...

Il aurait fallu que le Médecin du Travail vous déclare inapte au poste, mais en plus c'est vous qui avez rompu la période d'essai...

Par **P.M.**, le **15/02/2021** à **17:21**

Pour être encore plus clair, je pense qu'il faudrait vous pencher sur la validité de la clause de dédit-formation avant d'invoquer l'absence de visite d'information et de prévention...

Je vous propose, entre autres, [ce dossier](#)...